

جهت خرید فایل word به سایت www.kandooocn.com مراجعه کنید
یا با شماره های ۰۹۳۶۶۰۲۷۴۱۷ و ۰۹۳۶۶۴۰۶۸۵۷ و ۰۶۶۴۱۲۶۰-۵۱۱ تماس حاصل نمایید

دانشگاه شهید بهشتی
دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی

پایان نامه

کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی

موضوع:

ارزیابی عوامل استرس زای شغلی مدیران آموزشی مدارس متوسطه

مناطق نوزده گانه شهر تهران

استاد راهنما:

استاد داور:

محمد قهرمانی

پژوهشگر:

شهلا رضازاده

زمستان ۱۳۸۵

مقدمه

اکنون که در آستانه قرن بیست و یکم به سر می بریم با توجه به پیچیدگی و تغییرات روزافزون جامعه و رشد ، توسعه فن آوری، مساله فشار روانی در جامعه یک مشکل چشمگیر و خطرناک به نظر می رسد. هر چند کاربرد واژه استرس در روانپزشکی سابقه طولانی دارد؛ ولی در سالهای اخیر استفاده از آن در روانشناسی مدیریت و رفتار سازمانی نیز متداول گردیده و به سبب رایج بودن آن در زندگی اجتماعی افراد، بخشی از مباحث سازمانی به استرس اختصاص یافته است.

کسی به درستی نمی داند که آیا فشار روانی واقعا در حال حاضر بیش از گذشته است یا خیر ، اما کارشناسان معتقدند نفوذ این پدیده روزافزون است. دکتر بنسون از دانشگاه هاروارد می گوید ما در دنیایی از بی ثباتی و عدم امنیت زندگی می کنیم هر چیزی از تهدید اتمی گرفته تا نداشتن تامین شغلی و اثرات زیانبار داروها گواه این مدعاست. (الیوت ، ۱۳۷۰، ص ۱۳)

استرس فرسودگی بدنی یا عاطفی است که بر اثر مسایل و مشکلات واقعی یا تصویری پدید می آید. استرس گاه سبب رسیدن آسیبهای فراوانی به فرد و سازمان می شود. فشار روانی در فرد باعث می شود که بدن وظایفی را که به طور عادی و به سادگی می تواند انجام دهد با دشواری بیشتر به انجام برساند. نزاع با یک همکار ، محروم شدن از پاداش ، دیر رسیدن به سر کار ، پیش آمدن یک مشکل مالی و از دست دادن یکی از نزدیکان همه نمونه هایی از عوامل فشار زای روانی فردی است. تغییراتی که در محیط سازمان پدید می آید، همچون تغییر در گردش کار ، استفاده از تکنولوژی تازه ، برپایی جلسات اداری ، بحث درباره نیازهای هر بخش ، بحث های مالی و بودجه ای ، کمی در آمد موسسه ، قوانین و مقررات محدود کننده ، تزلزل وضع سازمانی کارکنان ، فشار مدیریت و کارمندان ، فشار هیئت مدیره یا روسای سازمان بر مدیر را می توان نمونه هایی از عوامل فشار روانی سازمانی به حساب آورد. (علوی ، ۱۳۷۸، صص

بیان مساله

در دنیای کنونی استرس به عنوان یکی از آفات نیروی انسانی محسوب شده است، اثرات مخرب استرس بر زندگی فردی و اجتماعی کاملاً مشهود بوده و مدیران یکی از آسیب پذیرترین قشرها در برابر استرس هستند. علی رغم این نظر که فشارهای عصبی مفید نیز وجود دارد و مقداری از فشارهای عصبی برای ایجاد تحرک و تلاش در انسان ضروری است زمانیکه بحث فشار عصبی مطرح می شود بیشتر به عوارض و ضایعات آن توجه شده و فشار عصبی مضر مد نظر قرار می گیرد. به هر حال فشار عصبی آثار فراوانی بر عملکرد فعالیتهای اعضای سازمان دارد ، فشار عصبی حاد نیروی انسانی سازمان را ضایع می کند و پایه های سازمان را متزلزل می سازد بدین ترتیب است که فشار عصبی در سازمان همچون آفتی نیروها را تحلیل می برد و فعالیتهای و تلاشها را عقیم می سازد. از میان نشانه های عمومی استرس موارد زیر از جمله بی اشتها یا اشتهاى زیاد ، بی خوابی یا خواب بیش از اندازه ، دردهای مداوم ، خلاء ذهنی و احساسی ، فشار در محیط کار ، درگیری با کارفرما ، ترس از شکست ، و غیره آشکارتر است. (غفوریان ، ۱۳۷۵ ، ص ۳۷)

به طور کلی ، بروز فشار در سازمانها کارآیی نیروها را می کاهد ، همکاری جای خود را به رقابت مخرب می دهد و ارتباطات سازمانی مختل می گردد. مدیری که گرفتار فشارهای عصبی و روانی است نمی تواند با زیر دستان خود رابطه صحیح برقرار نماید ، با فرادستان خود دچار مشکل می شود و ارباب رجوع را از خود ناراحت می کند. به علاوه ، عوارض ناشی از کم کاری ، تاخیر ، غیبت ، جابجایی ، ترک خدمت و در نتیجه کاهش بهره وری و عوارض فیزیکی - روانی فشارهای عصبی ، خسارتهای جبران ناپذیری را برای سازمانها به ارمغان می آورد.

در میان سازمانهای اجتماعی، هیچ سازمانی به اندازه آموزش و پرورش حساس نیست، زیرا همچنانکه می دانیم آموزش و پرورش زیر ساز تمامی سازمانهای یک جامعه است و در این میان مدیران آموزشی از مهمترین ارکان تعلیم و تربیت می باشند. بنابراین بررسی عوامل فشار زای مدیران آموزشی می تواند گام مثبتی در جهت ارتقای شغلی آنان از طریق کاهش یا تعدیل تاثیر عوامل فشارزا و در نتیجه، ارتقای آموزش و پرورش باشد.

ضرورت و اهمیت موضوع

بر اساس گزارش آکادمی امریکائی پزشک خانواده، دوسوم بیماران پزشک خانواده دچار ناراحتی های متاثر از فشار روانی بوده اند در همین حال هزینه های سنگین ناشی از آثار اینگونه ناراحتی ها در غیبت افراد، هزینه های سرسام آور درمانی شرکتها و کاهش تولید، صاحبان صنایع را بیمناک کرده است. سرطان، ناخوشی های ریوی، تلفات ناشی از سوانح، سیروز کبدی و خود کشی که در آمریکا شش عامل مهم مرگ و میر تلقی می شود سهم عمده ای ایفا می کند. فشار روانی همچنین در تسریع شرایط منتهی به طلاق نقش مهمی ایفا می کند.

توجه به شیوع فشار روانی عکس العمل های گسترده ای را برای مقابله با آن به دنبال داشته است. داروهای رفتاری برای مقابله با بیماریهایی که در ارتباط با فشار روانی هستند عرضه شده اند و راههای چگونگی تاثیر عوامل عاطفی در بنیه دفاعی بدن تحت مطالعه می باشد. شرکتهای بزرگ برنامه های جامعی برای کنترل فشار روانی برای مجریانی که در این زمینه در زحمت هستند تدارک دیده اند.

مدیر انستیتوی امریکائی فشار روانی در شهر نیویورک می گوید: فشارهای روانی امروزه نسل جدیدی از جویندگان تحرک و جنب و جوش به وجود آورده است که اغلب به ضرر خود، هیجان و بیقراری را بر آرامش ترجیح می دهند. مثلاً چتر بازان از پرش آزاد بیش از پرش با

چتر نجات احساس لذت می کنند و ...

به دو دلیل بررسی عوامل سازمانی موثر در فشار روانی ضروری است. نخست آنکه کوتاهی در این امر می تواند بر توان منابع انسانی یک سازمان زیانهای فراوان وارد سازد و پی آمدهای منفی اقتصادی مانند کاهش تولید یا تولید پر از کاستی را فراهم آورد، دوم آنکه هر گاه این عوامل به درستی باز شناخته شود و با تدبیر و دور اندیشی هدایت و سرپرستی گردد می تواند در بهبود کار و بالارفتن خشنودی کارمند و افزایش بازده سازمان موثر آید. در غیر این صورت، سازمان برای فشارهایی که در درون خود پدید می آورد یا نا خواسته در درون آن پدیدمی آید باید هزینه ای بس گزاف بپردازد. (طوسی، ۱۳۷۵، ص ۷۵)

از آنجاییکه آموزش و پرورش وظیفه بسیار سنگین هدایت نسل آینده را به عهده دارد، و به واسطه اینکه درصد زیادی از افراد جامعه به عناوین مختلف در امر آموزش و پرورش درگیر هستند، انجام تحقیقات کاربردی که بتواند مسائل و مشکلات این حوزه را شناسایی و حل کند و بر پیشرفت و بهبود عملکرد این بخش مهم از جامعه تاثیر بگذارد ضروری به نظر می رسد. شناسایی عوامل فشار زای شغلی مدیران آموزشی نیز می تواند یکی از این نوع تحقیقات است که می تواند گامی هر چند کوچک در این ورطه عظیم باشد.

اهداف تحقیق

یکی از مسائل و مشکلاتی که امروزه در تمام سازمانها منجمله سازمانهای آموزشی شیوع پیدا کرده است پدیده استرس می باشد که به دلیل داشتن پیامدهای نامطلوب بی شمار، مورد توجه اکثر علمای سازمان و مدیریت قرار گرفته است و با توجه به اینکه هنوز این مسئله در سازمانهای آموزشی کشورمان مورد تحقیق و تفحص دقیق قرار نگرفته است هدف ما در این تحقیق عبارت است از:

۱. بررسی عوامل استرس زای شغلی مدیران آموزشی دبیرستانهای شهر تهران

۲. مقایسه عوامل استرس زای شغلی مدیران آموزشی زن و مرد

۳. مقایسه عوامل استرس زای شغلی مدیران آموزشی متخصص و غیر متخصص

۴. مقایسه عوامل استرس زای شغلی مدیران آموزشی با سنوات خدمت زیاد و کم.

سوال و فرضیات تحقیق

این پژوهش بر اساس موضوع و اهدافش از یک سوال اصلی و سه فرضیه فرعی تشکیل گردیده است.

- سوال اصلی تحقیق

از نظر مدیران آموزشی عوامل زیر تا چه میزان موجب استرس شغلی می شود؟

۱. امکانات فیزیکی نامناسب ۴. روابط نامناسب کاری

۲. سنگینی کار ۵. ویژگی های نقش

۳. عدم امکان رشد حرفه ای ۶. مسائل و مشکلات مالی

- فرضیات فرعی تحقیق

۱. عوامل ایجاد کننده استرس در بین مدیران زن و مرد متفاوت است.

۲. عوامل ایجاد کننده استرس در بین مدیران متخصص و غیر متخصص متفاوت است.

۳. عوامل ایجاد کننده استرس در بین مدیران با سنوات خدمت کم و سنوات خدمت زیاد

متفاوت است.

تعریف واژه های اساسی

استرس - هر نوع فشار روانی یا جسمی، که درجه آن از نظر قدرت یا تداوم از حد

ظرفیت سازشی ارگانیسم فراتر رود و به ناسازگاری یا اختلال منجر شود. (پرومود باترا، ۱۳۷۵،

در این پژوهش منظور از استرس، فشارهای روانی یا جسمانی است که بر فرد وارد می شود و فرد را دچار ناراحتی و پریشانی می کند، می باشد.

استرس زا - هر عاملی که بتواند به شکلی واکنش استرس را در فرد بر انگیزد استرسزا نامیده می شود. (احمدی، ۱۳۷۵، ص ۱۵)

منظور از استرس زا در این پژوهش شش عامل از عوامل سازمانی موثر در فشار روانی مدیران آموزشی است که عبارتند از: شرایط فیزیکی نامناسب، سنگینی کار، عدم امکان رشد حرفه ای، روابط نامناسب کاری، ویژگیهای نقش و مسائل و مشکلات مالی.

استرس شغلی - کنش متقابل بین شرایط کار و ویژگی های فردی شاغل به گونه ایست که خواسته های محیط کار بیش از آن است که فرد بتواند از عهده آنها بر آید. (آرراس، ۱۳۷۷، ص ۱۷)

در این پژوهش منظور از استرس شغلی، فشارهای روانی یا جسمانی هستند که در محیط کار بر فرد وارد می گردند و باعث می شوند فرد نتواند بدرستی از عهده کار بر آید.

محیط فیزیکی سازمان - در پژوهش حاضر شامل عواملی همچون نور، سر و صدا، تهویه، معماری و استحکام ساختمان، امکانات آموزشی و پژوهشی، طراحی و چیدمان کلاس و غیره می باشد.

سنگینی کار - شامل دو جزء گرانباری و کم باری نقش می باشد. در گرانباری نقش فرد یا مهارت لازم برای انجام کار را ندارد یا اینکه وقت کافی برای انجام کارهایش را ندارد و کمباری نقش وضعیتی است که در آن از مهارتهای شخصی به طور تمام و کامل استفاده نمی شود. (آرراس، ۱۳۷۷، ص ۷۴)

در این تحقیق نیز سنگینی کار یعنی اینکه فرد شاغل مهارت یا وقت کافی برای انجام کار را ندارد و همینطور موظف به انجام وظایفی پایین تر از سطح شایستگی یا تواناییهایش

می باشد.

عدم امکان رشد حرفه ای - یا توقف شغلی وضعیتی است که در آن افراد احساس می کنند محبوس شده اند ، زیرا کاری که آنها انجام می دهند همواره همین بوده و هست.
(آراس، ۱۳۷۷، ص ۹۵)

در پژوهش حاضر عدم امکان رشد حرفه ای یعنی اینکه: فرد شاغل فرصت یا امکانات، لازم جهت به روز کردن اطلاعات و در نتیجه ارتقاء شغلی خود را ندارد.

روابط نامناسب کاری - یعنی محیط کار جوی را به وجود می آورد که فرد نمی تواند در آن روابط صمیمانه و توأم با اعتماد با همکاران، زیر دستان و روسای خود داشته باشد.
در تحقیق حاضر منظور از روابط نامناسب کاری، علاوه بر عدم روابط صمیمانه با همکاران و روسا، شامل وجود قوانین خشک و انعطاف ناپذیر و نبود معیارهای صریح و روشن برای ارزیابی عملکرد در محیط کار نیز می باشد.

ویژگی های نقش - شامل ابهام نقش و ناسازگاری نقش می باشد. در ابهام نقش ، فرد نمی داند که چه انتظاری از وی برای انجام شغل اش دارند. و ناسازگاری نقش زمانی رخ می دهد که تن دادن به مجموعه ای از الزامهای شغلی با پذیرش مجموعه دیگری از الزامهای شغلی ، مغایر و یا به کل ناممکن باشد. (آراس، ۱۳۷۷، ص ۷۵)

در پژوهش حاضر منظور از ویژگیهای نقش شامل روشن نبودن حیطه وظایف و مسئولیتهای محوله، تلاش برای هدفهای مهم، انتظارات ضد و نقیض زیردستان و بالادستان، تداخل مسئولیتهای وجود تعارض بین هدفهای فردی یا انتظارات سازمان است.

مسائل مالی - در پژوهش حاضر مسائل مالی، شامل تخصیص منابع مالی و انسانی جهت آموزش و پرورش، مسائل مربوط به تامین هزینه های زندگی مدیران، تجهیزات اداری

جهت خرید فایل word به سایت www.kandooocn.com مراجعه کنید
یا با شماره های ۰۹۳۶۶۰۲۷۴۱۷ و ۰۹۳۶۶۴۰۶۸۵۷ و ۰۶۶۴۱۲۶۰-۵۱۱ تماس حاصل نمایید

و آموزشی و امکانات رفاهی می باشد.

متخصص – منظور از متخصص در این پژوهش کسی است که تحصیلات دانشگاهی وی

مدیریت آموزشی می باشد.

سنوات خدمت – در پژوهش حاضر به طور قرار دادی مدیرانی که بیش تر از ده سال از

مدیریتشان می گذرد را با سابقه و مدیرانی که کمتر از این میزان مدیریت کرده اند کم سابقه

در نظر گرفته شده است.

جهت خرید فایل word به سایت www.kandooocn.com مراجعه کنید
یا با شماره های ۰۹۳۶۶۰۲۷۴۱۷ و ۰۹۳۶۶۴۰۶۸۵۷ و ۰۶۶۴۱۲۶۰-۵۱۱ تماس حاصل نمایید

Filename: Document1

Directory:

Template: C:\Documents and Settings\hadi tahaghoghi\Application
Data\Microsoft\Templates\Normal.dotm

Title:

Subject:

Author: H.H

Keywords:

Comments:

Creation Date: 4/12/2012 12:48:00 AM

Change Number: 1

Last Saved On:

Last Saved By: hadi tahaghoghi

Total Editing Time: 0 Minutes

Last Printed On: 4/12/2012 12:48:00 AM

As of Last Complete Printing

Number of Pages: 9

Number of Words: 1,517 (approx.)

Number of Characters: 8,648 (approx.)